ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6*

Transformational Leadership of Administrator Effecting Organizational Climate of Secondary Schools Chachoengsao Province Under Secondary Educational Service Area Office 6.

พรนภา เลื่อยคลัง (Pornnapa Luayklung)**
ภารดี อนันต์นาวี (Paradee Anannawee)
สภาพร พฤฑฒิกุล (Sataporn Pruetikul)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (1970, p. 608) ได้จำนวน 291 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก บรรยากาศองค์การของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยชีวสังคมของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยชีวสังคมของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยชีวสังคมของครูได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน (X_2) ขนาดโรงเรียน (X_3) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา (X_{43}) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล(X_{44}) สามารถร่วมกันทำนายบรรยากาศองค์การโรงเรียนได้ร้อยละ 25.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถสร้างสมการทำนายบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในรูปคะแนนดิบดังนี้

---

* บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2557 เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6

This article is part Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of education, Burapa University, Academic Year 2014 on the transformational leadership of administrators effecting organizational climate of secondary schools chachoengsao province under secondary educational service area office 6.

** นักศึกษาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา Email : kokinakub@hotmail.com อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภารดี อนันต์นาวี ดร. สถาพร พฤฑฒิกุล

Student of Master of Education Program in Educational Administration, Department of Educational Administration, Faculty of education, Burapa University. E-mail : kokinakub@hotmail.com. Thesis Advisors: Asst Prof. Paradee Anannawee, Ed.D. and Sataporn Pruetikul,Ph.D.

Veridian E-Journal, Slipakorn University
ISSN 1906 - 3431

$Y' = 2.029 + .311X_{43} + .108X_{44} + .064X_2 - .072X_3$

Abstract

The purposes of this research were to study transformational leadership of administrators effecting organizational climate of secondary schools in Chachoengsao province under the secondary educational service area office 6. The research sample consisted of 291 teachers subcommittee of secondary educational service area office 6 obtained by stratified random sampling technique. Research instruments was a five rating scale survey questionnaire, with .98 reliability coefficient of part 2 and .98 reliability coefficient of part 3. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The obtained results showed that transformational leadership of administrators of secondary schools under the secondary educational service area office 6 were found was rate at the high level. Organizational climate of secondary school in secondary educational service area office 6 were found was rate at the medium level. Correlation between factors of bio-social and transformational leadership correlate with organizational climate of the secondary school in secondary educational service area office 6. Factors of bio-social and transformational leadership of administrators effecting organizational climate of secondary school in secondary educational service area office 6 and intellectual stimulation (X_{43}), individualized consideration (X_{44}), experience of teacher(X_2) and school size were (X_3) able to cooperatively predict the organizational climate of secondary schools under the secondary educational service area office 6 at 25.80 percent, with statistical significant at 0.05 level. The predictive raw score equations of the organizational climate of secondary school were showed as follows.

$Y' = 2.029 + .311X_{43} + .108X_{44} + .064X_2 - .072X_3$

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษามีความสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพชีวิตเพื่อสร้างสังคมที่มีคุณภาพ ทุกภาคส่วนจึงให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 ได้บัญญัติถึงสิทธิของบุคคลในการได้รับการศึกษาไม่น้อยกว่า 12 ปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย โดยรวมถึงผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ หรือผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ต้องได้รับการสนับสนุนจากรัฐเพื่อให้รับการศึกษาทัดเทียมกับบุคคลอื่นๆ ด้วยการจัดการศึกษาอบรมขององค์กรวิชาชีพหรือเอกชน การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้บริหารโรงเรียนถือเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาในระดับโรงเรียน อำรุง จันทวานิช (2547, หน้า 2) กล่าวว่า การบริหารงานไม่ว่าจะเป็นองค์การทางการศึกษา หรือ

องค์การใดก็ตามความสำเร็จหรือล้มเหลวของการบริหารในหน่วยงานขึ้นกับหัวหน้างานหรือผู้นำองค์การเป็นสำคัญซึ่งสถาบันการศึกษาหน่วยย่อยที่สำคัญที่สุดคือผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับวิเชียร วิทยอุดม (2548, หน้า 1) กล่าวว่า ผู้นำเป็นผู้ที่ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงแต่ผู้บริหารเป็นผู้รักษาความมั่นคงขององค์การ ผู้นำจะปฏิบัติตนดุจตัวจักรสำคัญในการประสานบทบาทของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยแสดงพฤติกรรมออกมาในสองลักษณะควบคู่กัน คือ ลักษณะที่คำนึงถึงงานเป็นหลักสำคัญและลักษณะที่คำนึงถึงคนหรือผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ หากผู้นำเป็นคนดีมีความรู้ มีจริยธรรม และมีความสามารถสูงแล้ว งานย่อมดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

การสร้างบรรยากาศองค์การที่ดีก็เป็นส่วนหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่ง Fox (1973) กล่าวว่าบรรยากาศที่ดีของโรงเรียนจะทำให้ผลผลิตในการทำงานบรรลุไปสู่จุดหมายที่สำคัญ ได้แก่ การเรียนรู้เกี่ยวกับวิชาการการพัฒนาสังคมและการปรับปรุงหลักสูตร ทำให้โรงเรียนเป็นสถานที่ซึ่งเป็นที่น่าพอใจ และเป็นสถานที่ที่มีความหมายทั้งครู-อาจารย์ และนักเรียนนักศึกษาจะใช้เวลาอยู่ในโรงเรียนอย่างมีค่า โรงเรียนที่มีบรรยากาศที่ดี ทำให้ครู-และบุคลากรในโรงเรียนเกิดความรู้สึกพอใจ ภูมิใจ อบอุ่นใจ สบายใจ รู้สึกในความเป็นเจ้าของและอยากมาโรงเรียน ตรงข้ามกับโรงเรียนที่มีบรรยากาศไม่ดีจะทำให้สมาชิกเกิดความเบื่อหน่าย ห่างเหิน และไม่อยากมาโรงเรียน ดังนั้นบรรยากาศจึงมีอิทธิพลในการเสริมสร้างความคิด จิตใจ และคุณธรรมต่าง ๆ อันพึงประสงค์ได้

ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำมีอิทธิพลโดยตรงต่อสภาพบรรยากาศองค์การ ในขณะเดียวกันสภาพบรรยากาศองค์การก็มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน นั่นคือบรรยากาศองค์การเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอน การพัฒนาความคิดจิตใจ และคุณภาพต่าง ๆ ที่สังคมคาดหวังจากสมาชิกในองค์การ (ภาสกร ภัคดิ์ศรีแพง,2548) ซึ่ง Bass (1985) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า ผู้นำต้องสามารถสร้างผลกระทบหรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่อเพื่อนร่วมงานได้โดยการปรับปรุง และสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจของเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นประสิทธิผลของการเป็นผู้นำจะสามารถพิจารณาได้จากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและเกิดแรงจูงใจของผู้ตามโดยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและแรงจูงใจของเพื่อนร่วมงานซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมหลักของผู้ร่วมงาน บุคลิกภาพขององค์การ และบรรยากาศองค์การในที่สุด

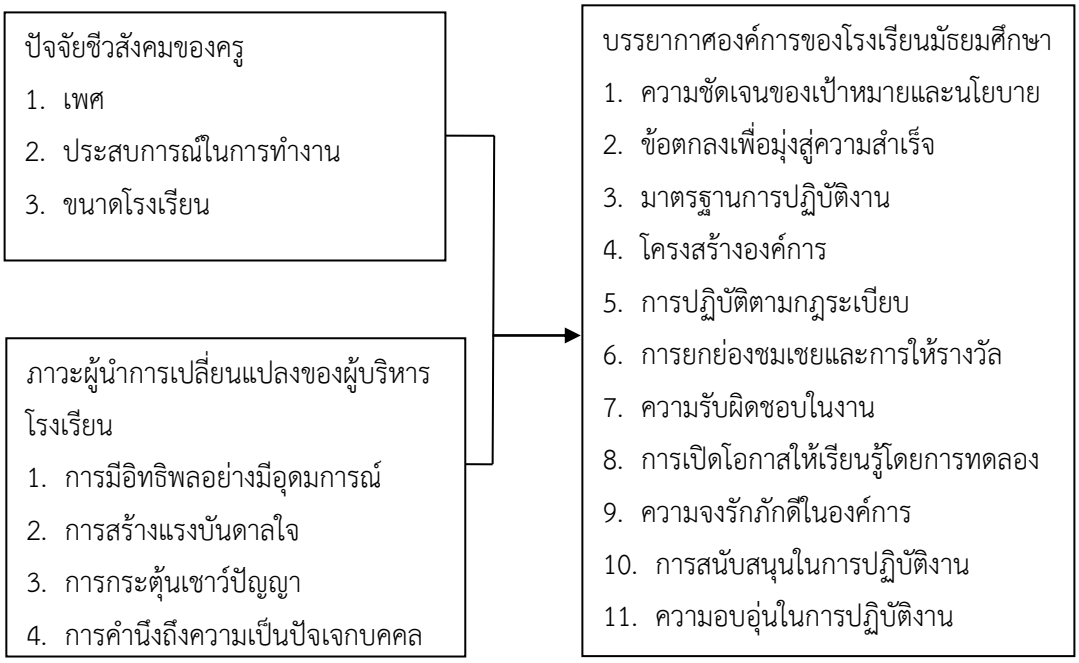
จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่า การที่โรงเรียนจะจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์จำเป็นจะต้องมีผู้บริหารโรงเรียนที่มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพในการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารจึงถือเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนให้ทันการเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านหลักสูตรการบริหารหลักสูตร กิจกรรมการเรียนการสอน และกิจกรรมเพื่อชุมชนตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร จุดมุ่งหมายดังกล่าวจะประสบผลสำเร็จเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับความพร้อมของบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน ภายใต้การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีความตระหนักถึงภาระหน้าที่ที่ต้องจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคนให้มีศักยภาพทุกมิติ ครูจึงเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มีความสำคัญต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ข้างต้น โรงเรียนจึงมีการจัดทำนโยบายและพันธกิจของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและสนับสนุนการดำเนินงานของครู จากการศึกษานโยบายและพันธกิจของสถานศึกษา พบว่า

Veridian E-Journal, Slipakorn University
ISSN 1906 - 3431

โรงเรียนมีการส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคคลากร การพัฒนาความรู้ความสามารถให้มีศักยภาพด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ การเมือง การเตรียมความพร้อมครูเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน แต่โครงสร้างของแต่ละกลุ่มงานของโรงเรียนยังค่อนข้างซ้ำซ้อน ขอบเขตการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน ครูในโรงเรียนมีลักษณะต่างคนต่างทำงาน ทำเกิดความคิดเห็นที่ไม่ตรงในการปฏิบัติงานระหว่างคณะครู และระหว่างผู้อำนวยการกับครู ส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนไม่ค่อยราบรื่น และยังพบว่าข้าราชการครูมีแนวโน้มในการเขียนย้าย และขอเกษียณอายุราชการก่อนเวลาจำนวนมาก จากข้อมูลบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 พบว่ามีข้าราชการครูในจังหวัดฉะเชิงเทราจำนวนกว่า 165 คนเขียนย้าย และยังมีแนวคิดที่จะเกษียณอายุก่อนกำหนดเพิ่มขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6, 2556)

จากสภาพและปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงาน และเสริมสร้างบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษายิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยชีวสังคมของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

3. เพื่อศึกษาปัจจัยชีวสังคมของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยชีวสังคมของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

2. ปัจจัยชีวสังคมของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสามารถพยากรณ์บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ได้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาดังนี้

1. ทำให้ทราบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 และเป็นแนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนได้

2. ทำให้ทราบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 และเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์การได้

3. ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลเพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 นำมากำหนดเป็นนโยบายในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและบรรยากาศองค์การของโรงเรียน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียนได้

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา2557 จำนวน 30 โรงเรียน รวม 1,205 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ปีการศึกษา 2557 กำหนดขนาดของ

Veridian E-Journal, Slipakorn University
ISSN 1906 - 3431

กลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (1970, p. 608) ได้จำนวน 291 คน ด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดขนาดโรงเรียนเป็นชั้น

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น

1.1 ปัจจัยชีวสังคมของครู ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์การ และขนาดโรงเรียน

1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วยการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นเชาว์ปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. ตัวแปรตาม ได้แก่บรรยากาศองค์การของโรงเรียน ประกอบด้วย ความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย ข้อตกลงเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ มาตรฐานการปฏิบัติงาน โครงสร้างองค์การ การปฏิบัติตามกฎระเบียบ การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล ความรับผิดชอบในงานการเปิดโอกาสให้เรียนรู้โดยการทดลอง ความจงรักภักดีในองค์การ การสนับสนุนในการปฏิบัติงานความอบอุ่นในการปฏิบัติงาน และการทำงานเป็นทีม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยชีวสังคมของครู

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามทฤษฎีของ Bass & Avolio (1990) ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass & Avolio (1990, p. 69 อ้างถึงใน สันติ หอมทวีโชค, 2554, หน้า 150-158) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .844

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การโรงเรียนตามทฤษฎีของ Litwin& Burmeister (1992) โดยผู้วิจัยได้พัฒนาจากเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การของ Litwin & Burmeister (1992, อ้างถึงใน ร.ต.อ หญิงเสาวรส บุนนาคม, 2543, หน้า 88-90) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .845

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้เกิดความตรงและความเที่ยงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุงเครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถามดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร หลักฐาน วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน บรรยากาศองค์การของโรงเรียน และงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ

ขั้นที่ 2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาดังกล่าวมาปรับปรุงแบบสอบถาม 3 ตอน คือแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยชีวสังคมของครู แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน และแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน

ขั้นที่ 3 ดำเนินการปรับปรุงเครื่องมือคือ แบบสอบถามที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเสร็จเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาและเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของภาษาในข้อคำถามและครอบคลุมเนื้อหา เพื่อพิจารณาความสอดคล้องเชิงเนื้อหา จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขคำถามตามข้อเสนอแนะ

การหาคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยหาคุณภาพเครื่องมือ โดยหาความเที่ยงตรง (Validity) การทดสอบอำนาจจำแนก (Discrimination) และความเชื่อมั่น (Reliability)

1. ความเที่ยงตรง (Validity) การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับแก้แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจแก้ไข เพื่อความถูกต้อง แล้วนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไข เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรง และความถูกต้องตามเนื้อหา ภาษาและโครงสร้าง จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อแก้ไขปรับปรุงเป็นขั้นตอนสุดท้าย

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด แล้วนำแบบสอบถามมาหาค่าอำนาจจำแนก โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์ของ Pearson (Correlation coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total correlation) และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach (1990, pp. 202-204)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การหาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ได้ทำการหาค่าคะแนนเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยชีวสังคมของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนโดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียรสัน (Pearson product-moment correlation coefficient)

3. การสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยชีวสังคมของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ใช้สถิติ Stepwise Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6

Veridian E-Journal, Slipakorn University
ISSN 1906 - 3431

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	*n*=291		ระดับ	อันดับที่
	$\overline{X}$	SD		
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_{41})	3.79	.79	มาก	3
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_{42})	3.93	.72	มาก	1
ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา (X_{43})	3.84	.69	มาก	2
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_{44})	3.61	.73	มาก	4
รวม (X_4)	3.79	.59	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และอันดับสุดท้ายได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

บรรยากาศองค์การ	*n*=291		ระดับ	อันดับที่
	$\overline{X}$	SD		
ด้านความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย(Y_1)	2.85	1.10	ปานกลาง	10
ด้านข้อตกลงเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ (Y_2)	2.81	1.00	ปานกลาง	11
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Y_3)	2.79	.89	ปานกลาง	12
ด้านโครงสร้างองค์การ (Y_4)	3.41	.65	ปานกลาง	8
ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Y_5)	3.83	.69	ดี	2
ด้านการยกย่องชมเชยและการให้รางวัล (Y_6)	3.69	.718	ดี	3
ด้านความรับผิดชอบในงาน (Y_7)	3.88	.73	ดี	1
ด้านการเปิดโอกาสให้เรียนรู้โดยการทดลอง (Y_8)	3.50	.67	ปานกลาง	7
ด้านความจงรักภักดีในองค์การ (Y_9)	3.37	.80	ปานกลาง	9
ด้านการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน (Y_{10})	3.63	.67	ดี	5
ด้านความอบอุ่นในการปฏิบัติงาน (Y_{11})	3.60	.75	ดี	6
ด้านการทำงานเป็นทีม (Y_{12})	3.68	.77	ดี	4
รวม (Y)	3.42	.47	ปานกลาง	

จากตารางที่ 2 พบว่าบรรยากาศองค์การโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณารายด้านอยู่ในระดับปานกลางถึงดี เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ และด้านการยกย่องชมเชยและการให้รางวัลตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยชีวสังคมของครูกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ปัจจัยชีวสังคมของครู	บรรยากาศองค์การโรงเรียน (O_{tot})	
	r	*p*
เพศ (X_1)	.100	.088
ประสบการณ์ในการทำงาน (X_2)	.152**	.009
ขนาดโรงเรียน (X_3)	-.068*	.047

** $p < .01$

จากตารางที่ 3 พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในด้านปัจจัยชีวสังคมของครู พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง -.068 –.152 โดยมี 2 ตัวแปรมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .152 มีความสัมพันธ์บรรยากาศองค์การของโรงเรียนระดับต่ำ และขนาดโรงเรียนมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.068 มีความสัมพันธ์ในทางลบระดับต่ำกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารแต่ละด้านกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทราสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	บรรยากาศองค์การโรงเรียน (Y)	
	r	*p*
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_{41})	.270**	.000
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_{42})	.377**	.000
ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา (X_{43})	.451**	.000
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_{44})	.348**	.000
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน (X_4)	.442**	.000

** $p < .01$

Veridian E-Journal, Slipakorn University
ISSN 1906 - 3431

จากตารางที่ 4 พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .442 มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .270–.451 โดยทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .451 มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนระดับปานกลาง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .377 มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนระดับค่อนข้างต่ำ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .348 มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนระดับค่อนข้างต่ำ ส่วนอันดับที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุดได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .270 มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนระดับค่อนข้างต่ำ

ตารางที่ 5 ผลการค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดี โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ชุดตัวพยากรณ์ที่ดี	R	R^2	ร้อยละการพยากรณ์
X_{43}	.451[a]	.203	20.3
X_{43} X_{44}	.473[b]	.224	22.4
X_{43} $X_{44}X_2$	.493[c]	.243	24.3
X_{43} $X_{44}X_2$ X_3	.508[d]	.258	25.8

จากตารางที่ 5 พบว่าปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 เรียงลำดับจากตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา (X_{43}) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_{44}) ปัจจัยชีวสังคมของครู ด้านประสบการณ์ในการทำงาน (X_2) และขนาดโรงเรียน (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของทั้ง 4 ปัจจัย เท่ากับ .508 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยทั้ง 4 สามารถร่วมกันพยากรณ์บรรยากาศองค์การโรงเรียนได้ร้อยละ 25.80

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีทั้ง 4 ตัว จากการใช้ตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์

ตัวแปร	B	$S.E.b$	β	t	p
ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา (X_{43})	.311	.426	.451	8.59*	0.000
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_{44})	.108	.421	.165	2.76*	0.006

ประสบการณ์ในการทำงาน (X_2)	.064	-.417	.138	0.08*	0.008
ขนาดโรงเรียน (X_3)	-.072	.414	-.124	0.17*	0.017

ค่าคงที่ 2.092

R = .508 *R^2 = .258* *S.E.est = .414*

* *p < .05*

จากตารางที่ 6 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรพยากรณ์ ทั้ง 4 กับตัวแปรเกณฑ์มีค่าเท่ากับ .508 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ .414 และพบว่าค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ รวมทั้งค่าคงที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 ในรูปสมการคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 2.029 + .311\ X_{43} + .108\ X_{44} + .064\ X_{2} - .072\ X_{3}$$

สรุปและอภิปรายผล

1. จากการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะก่อนได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการสอบแข่งขันเพื่อคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติ และก่อนการเข้ารับตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ได้มีการจัดอบรมผู้บริหารใหม่ที่ผ่านการสอบคัดเลือกอย่างเข้มข้นเพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานในโรงเรียน นอกจากนั้นในระหว่างการปฏิบัติงานในโรงเรียนหน่วยงานด้านการศึกษาก็มีการจัดอบรมประชุมสัมมนาทั้งจากภายในเขต และนอกเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรับทราบข้อมูลต่างๆเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และองค์ความรู้ต่างๆแบบโลกาภิวัตน์ ที่ส่งผลให้ เกิดการรับส่งข้อมูลสารสนเทศต่างๆ อย่างรวดเร็ว มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านการจัดการศึกษาแบบไร้พรมแดน มีการแข่งขันกันอย่างเสรี ของตลาดการศึกษาในกลุ่มประเทศอาเซียน ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องหาทางที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการบริหารงานของตนเอง ในฐานะที่เป็นผู้นำตามกระแสความเปลี่ยนแปลง

ซึ่ง Shermon (2004) กล่าวว่าคุณสมบัติที่ผู้บริหารทุกคน จำเป็นจะต้องมีไว้เพื่อให้สามารถนำเอามาใช้ในการทำงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของการจัดการศึกษาอย่างมี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ส่งผลต่อการให้บริการทางการศึกษาที่ดีแก่ชุมชนซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับสมรรถนะด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของทิพยวรรณ ปุณณินท์ (2551) ได้ศึกษาอิทธิพลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดฝ่ายการศึกษาอัครสังมลฑล กรุงเทพ เขต 6 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

Veridian E-Journal, Slipakorn University
ISSN 1906 - 3431

2. ระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ และด้านการยกย่องชมเชยและการให้รางวัลตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ด้านข้อตกลงเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการจัดโครงสร้างการบริหารงานที่ค่อนข้างซ้ำซ้อน กำหนดขอบเขตของงาน และจัดทำระเบียบการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน ทำให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนเข้าใจแนวปฏิบัติไม่ตรงกัน การประสานงานและการปฏิบัติงานจึงเกิดความคลาดเคลื่อน อีกทั้งการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และสนับสนุนให้บุคลากรอบรมเรียนรู้และนำแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ๆ มาใช้ในโรงเรียนน้อย ทำให้ระดับบรรยากาศองค์การไม่ดีเท่าที่ควร สอดคล้องกับแนวคิดของ Jame & Jones (1974) ในเรื่องลักษณะเฉพาะขององค์การ ได้แก่ เป้าหมาย หลักปฏิบัติ แหล่งวัสดุ เงินทุน หน้าที่ขององค์การ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์การ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้มีผลต่อความรู้สึกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลากร นอกจากนั้นในเรื่องของโครงสร้างองค์การ เช่น ขนาดขององค์การ การแบ่งหน้าที่ในการรับผิดชอบ มาตรฐานในการบริหารงานขององค์การ ความมั่นคง ยังมีผลต่อความรู้สึก เจตคติและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติยา เรือนนะการ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและบรรยากาศองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี พบว่าระดับบรรยากาศองค์การขอสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยชีวสังคมของครูกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีประเด็นที่สามารถแยกอภิปรายได้ดังนี้

3.1 ประสบการณ์ในการทำงานกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสัดส่วนของครูที่มีประสบการณ์มากและประสบการณ์น้อยในโรงเรียนมีความใกล้เคียงกัน ทำให้มุมมอง และแนวคิดในการปฏิบัติงานค่อนข้างไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประจักสิน บึงงุม (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีบรรยากาศองค์การที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และงานวิจัยของ Cook (1966) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับบรรยากาศองค์การโรงเรียนประถม Camclem รัฐนิวเจอร์ซี่ สหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่าอายุของครูมีผลต่อการกำหนดบรรยากาศองค์การของโรงเรียน เนื่องจากผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าจะมีแนวคิดและมุมมองในการปฏิบัติงานแตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์น้อย

3.2 ขนาดโรงเรียนกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางลบระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนขนาดเล็กมีบรรยากาศองค์การดีกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ เพราะโรงเรียนขนาดเล็กการจัดโครงสร้างในการบริหารงานจะซับซ้อนน้อยกว่าโรงเรียนใหญ่ อีกทั้งการปฏิบัติงานก็คล่องตัวกว่า เนื่องจากการประสานงานของกลุ่มงานต่าง ๆ มีความสะดวกรวดเร็ว เพราะครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเล็กจะมีการพูดคุยสื่อสารเป็นกันเองมากกว่าครูที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่กว่า

เนื่องจากโรงเรียนขนาดใหญ่มีบุคลากรจำนวนมากทำให้การบริหารงาน การควบคุมดูแลเอาใจใส่ไม่ทั่วถึง ทำให้ผู้บริหารต้องกระจายอำนาจไปยังสายบังคับบัญชา อีกทั้งผู้บริหารโรงเรียนใหญ่จะคำนึงถึงชื่อเสียงและผลงานของโรงเรียน ทำให้การบริหารงานเป็นการออกคำสั่ง ควบคุม และนิเทศการปฏิบัติงานของครู จึงทำให้ครูรู้สึกว่าต้องทำตามหน้าที่หรือตามระเบียบมากกว่าทำด้วยใจ ซึ่งสอดคล้องกับ บัญชา วีระพันธ์ (2546) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลางมีบรรยากาศแบบรวบอำนาจ โรงเรียนขนาดเล็กมีบรรยากาศแบบอิสระ ผลการวิจัยสภาพบรรยากาศองค์การพบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีบรรยากาศดีกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่

4. ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากรทุกฝ่ายเกี่ยวกับโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน และนโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการที่ต้องการพัฒนาครู ตลอดจนพัฒนาความสามารถและทักษะด้านการปฏิบัติงาน สามารถแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในองค์การได้ เมื่อผู้บริหารสามารถใช้พฤติกรรมผู้นำในการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เป็นที่น่าพึงพอใจของสมาชิกผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้ การดำเนินงานในทุก ๆ ด้านจึงสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับ ภาสกร ภัคดิ์ศรีแพง (2548) กล่าวว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำมีอิทธิพลโดยตรงต่อสภาพบรรยากาศองค์การ ในขณะเดียวกันสภาพบรรยากาศองค์การก็มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน นั่นคือบรรยากาศองค์การเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอน การพัฒนาความคิด จิตใจ และคุณภาพต่าง ๆ ที่สังคมคาดหวังจากสมาชิกในองค์การสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรวุฒิ ศรีสร้อย (2551) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับบรรยากาศองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. การทำนายบรรยากาศองค์การของโรงเรียนจากการสร้างสมการพยากรณ์โดยใช้องค์ประกอบแต่ละด้านของปัจจัยชีวสังคมของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยการเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดี พบว่ามีตัวแปรพยากรณ์ที่ดีทั้งหมด 4 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และปัจจัยชีวสังคมของครู ด้านประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน สามารถร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ได้ดี โดยมีอำนาจในการพยากรณ์บรรยากาศองค์การของโรงเรียนได้ร้อยละ 25.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ ถ้าผู้บริหารแสดงพฤติกรรมภาวะนำที่เหมาะสม สามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ มีมิตรสัมพันธ์ที่ดีก็จะส่งผลให้บรรยากาศในการทำงานดี ทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด สอดคล้องกับ Sergiovanni (1994, pp. 15-16) กล่าวว่าผู้บริหารควรมีความรู้ความสามารถในการใช้รูปแบบพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมและหลากหลาย เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษามีความตระหนักในตนเอง บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาจะดีหรือไม่นั้นย่อมขึ้นอยู่กับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารของสถานศึกษาที่ต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อม

Veridian E-Journal, Slipakorn University
ISSN 1906 - 3431

ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา นโยบายการบริหาร ตลอดจนการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา เพราะจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ อุษา ยิ่งยงเมธี (2550) ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 พบว่าภาวะผู้นำสามารถพยากรณ์การบริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนางานได้ร้อยละ 61.50 ด้านการพัฒนาบุคลากรร้อยละ 53.2 และด้านการบริการร้อยละ 51 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ด้านประสบการณ์ในการทำงานของครู ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันจะมีแนวคิด ทัศนคติ อุดมการณ์ ความพึงพอใจ มุมมองในการปฏิบัติงาน และความสำเร็จในการปฏิบัติงานหนึ่ง ๆ แตกต่างกัน ซึ่ง Griffeth, Hom, & Gaertner, (2000, pp, 463-488) กล่าวว่าลักษณะชีวประวัติของแต่ละบุคคล (Biographical Characteristics) ได้แก่อายุ เพศ สถานภาพ และความมีอาวุโสในงาน ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวรรณ ชื่นพินิจสกุล (2554) พบว่าบุคลากรที่มีเพศ สถานภาพ และระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันส่งผลต่อลักษณะวัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน นอกจากนี้โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ จะมีความพร้อมในด้านทรัพยากรบุคคล และการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ แตกต่างกัน ทำให้ลักษณะการปฏิบัติงานและความสำเร็จของงานแตกต่างกันด้วย ซึ่งผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชานุช พันธนียะ (2553) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู พบว่าโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีระดับบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางมีระดับบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญในพัฒนาบรรยากาศองค์การด้านความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านข้อตกลงเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จให้มีความชัดเจนโดยจัดให้มีการประชุมเพื่อกำหนดแนวทางในการดำเนินงานของงานแต่ฝ่ายอยู่เสมอ จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน มีการนิเทศตรวจสอบผลการดำเนินงาน เพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุงระบบงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อให้บุคคลากรในโรงเรียนสามารถใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

2. จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศองค์การ ดังนั้นเพื่อพัฒนาบรรยากาศองค์การที่ดีผู้บริหารโรงเรียนควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเพื่อให้บรรยากาศองค์การโรงเรียนอยู่ในระดับสูงขึ้น

3. ปัจจัยชีวสังคมของครูส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ผู้บริหารควรบริหารงานโดยคำนึงถึงประสบการณ์ทำงานของครูโดยเฉพาะครูที่มีประสบการณ์น้อย เพื่อให้องค์การมีบรรยากาศที่ดีในการทำงานและการบริหารงานด้านต่างๆขององค์การบรรลุตามเป้าหมายสูงขึ้น

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ ดังนั้นผู้บริหารควรแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญาโดยส่งเสริมและให้โอกาสกับผู้ร่วมงานเพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงแก้ไขการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ

กับเพื่อนร่วมงานในองค์การ ยอมรับในความรู้ความสามารถรายบุคคล และมอบหมายงานให้กับผู้ร่วมงานตามความเหมาะสมกับความสามารถของผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุขและภาคภูมิใจในการทำงาน เพื่อให้การบริหารงานด้านต่างๆขององค์การบรรลุตามเป้าหมายสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน เช่น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนของครู แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นต้น
2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียน
3. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การด้วยวิธีที่ผสมผสาน โดยการสัมภาษณ์เจาะลึก การสังเกต เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น
4. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
5. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
6. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาบรรยากาศองค์การของโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

จิระวุฒิ ศรีสร้อย. (2551). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ฐิติยา เรือนนะการ. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและบรรยากาศองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี**. งานนิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชเทพสตรี.

ทิพยวรรณ ปุณณินท์. (2551). **อิทธิพลของผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารต่อประสิทธิผลของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดฝ่ายการศึกษาอัครสังฆมณฑล กรุงเทพฯ เขต 6**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธงชัย สันติวงษ์. (2543). **องค์การและการบริหารการศึกษาและการจัดจัดการแนวใหม่** (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ:ไทยวัฒนาพานิช.

ภาสกร ภัคดิ์ศรีแพง. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี**. วิยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

บัญชา วีระพันธ์. (2546). **บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี.** ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา

ประจักสิน บึงงุม. (2544). **ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร.

วรวรรณ ชื่นพินิจสกุล และคณะ. (2554) “ภาวะผู้นำและรูปแบบบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรในกรุงเทพมหานคร”. **วารสารวิชาการศรีประทุม**. ชลบุรี.127-121.

สุชานุช พันธนียะ. (2553). *“ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู”* .**วิทยบริการ**. 21(2): 76-78.

สำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2547.

อภิวรรณา แก้วเล็ก. (2542). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, ภาควิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อุษา ยิ่งยงเมธี. (2550). **ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อำรุง จันทวานิช. (2547). ***แนวทางการบริหารและการพัฒนาสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพ***. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

ภาษาต่างประเทศ

Bass, Bernard M., & Avolio, Bruce J. (1990). **The full range of leadership development: Basic/advance manual**. New York: Avalio/Bass and Associate.

Fox, Robert S. & others. (1973). **School Climate Improvement: a Challenge to the School Administrator**. Colorado: Phi Delta Kappa.

Griffeth, Roger W., Hom, Peter. W., & Gaertner, Stefan. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employeeturnover: Update moderator tests, and research implications for the next millennium. **Journal of Management**,26: 463–488.

Griffiths, Daniel E.(1956). **Human Relations in School Administration**. New York : Appleton Century-crotts.

James, Lawrence R. & Jones, Allan P. (1974). Organizations Climate: A Review of theory and research. **Psychological Bulletin**, 81, 1096 - 1112.

Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research Activeities. **Educational and Phychologycal Measurement**, 30(3), 607 – 610.

Litwin, George H., & Burmeister, Marilynn G. (1992). **Climate Performance**. New York: The Purrington Foundation.

Sergiovanni, Thomas J. (1994). Leadership and Excellence in Schooling. **Educational Leadership**. 5,(41), 4-13.

Shermon, D. (2004). **Competency based HRM: A Strategies resource for competency mapping assessment and development centers**. New Delhi: Tata McGraw-Hill.